

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
CV. JAYA MANDIRI DI SIDOARJO

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

M. Maulid Abdullah  
0612010131/FE/EM

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2012

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur, penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. JAYA MANIDIRI DI SIDOARJO”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra.Ec.Sulastri Irbayuni,SE,MM , selaku Dosen Pembimbing Utama Skripsi peneliti, yang selalu memberikan motivasi, dorongan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Segenap Staff Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa timur yang telah memberikan ilmunya.
6. Untuk kedua orang tuaku serta saudara-saudaraku tercinta terima kasih atas segala doa yang dipanjatkan siang dan malam kepada Tuhan Yang Maha Esa, terima kasih atas dukungan materiil, pengertian, dan kasih sayang yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian yang tersusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran tetap peneliti butuhkan untuk penyempurnaan skripsi ini.

Harapan penulis, kiranya skripsi ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Surabaya, Mei 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
ABSTRAKSI .....	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Landasan Teori .....	10
2.2.1. Pengertian SDM.....	10
2.2.2. Kompensasi.....	12
2.2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	12
2.2.2.2. Jenis-jenis Kompensasi .....	14
2.2.2.3. Tujuan kompensasi .....	14

2.2.2.4. Indikator-indikator Kompensasi .....	15
2.2.3. Kepuasan Kerja .....	16
2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	17
2.2.3.2. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	18
2.2.3.3. Indikator-indikator Kepuasan Kerja .....	19
2.2.4. Kinerja Karyawan .....	19
2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
2.2.4.2. Penilaian Kinerja Karyawan.....	21
2.2.4.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.2.5. Hubungan Antar Variabel.....	22
2.2.5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.2.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	23
2.3. Kerangka Konseptual.....	25
2.4. Hipotesis.....	26

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	27
3.1.1. Definisi Operasional.....	27
3.1.2. Pengukuran Variabel .....	31
3.2. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel .....	31
3.2.1. Populasi .....	31
3.2.2. Sampel .....	32

3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.3.1. Jenis Data.....	33
3.3.2. Sumber Data .....	33
3.3.3. Pengumpulan Data .....	33
3.4. Teknik Analisa Data dan Pengujian Hipotesis .....	34
3.4.1. Asumsi Model SEM (Structural Equation Modelling)..	34
3.4.2. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal.....	37
3.4.3. Pengujian Model Dengan Two-Step Approach.....	37
3.4.4. Evaluasi Model Outlier.....	38

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	42
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	42
4.1.3. Struktur Organisasi.....	44
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	45
4.2.1. Deskripsi Variabel Kompensasi (X1) .....	46
4.2.2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	48
4.2.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	50
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian .....	51
4.3.1. Uji Outlier Multivariate .....	51
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	52
4.3.3. Uji Validitas .....	53

4.3.4. Uji Construct Reliability dan Variance Ectracted .....	54
4.3.5. Uji Normalitas .....	56
4.3.6. Evaluasi Model One Step Approach to SEM .....	57
4.3.7. Analisis Unidimensi First Order .....	61
4.3.7. Analisis Unidimensi Secondt Order .....	61
4.3.8. Uji Kausalitas .....	62
4.4. Pembahasan .....	63
4.4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	63
4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	64

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan .....	66
5.2. Saran .....	66

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Bagian Produksi pada CV.JAYA MANDIRI di Surabaya)

Oleh :

M.Maulid Abdullah  
0612010131/FE/EM

**Abstraksi**

Kemajuan teknologi kondisi sosial ekonomi dan sempitnya lapangan kerja telah mendorong kreatifitas masyarakat. Kreatifitas ini berujung pada banyak munculnya perusahaan-perusahaan baru. Munculnya perusahaan-perusahaan ini turut memperluas kebutuhan akan tenaga kerja manusia, sehingga kualitas tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Atas dasar pemikiran tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV.JAYA MANDIRI di Sidoarjo

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Jaya Mandiri Sidoarjo. Skala pengukuran menggunakan skala interval dan skala pembentukan menggunakan skala likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling, yaitu pengambilan sampel menurut kriteria atau pertimbangan tertentu yaitu antara lain karyawan yang bekerja di bagian produksi CV. Jaya Mandiri di Sidoarjo dari 5 tahun terakhir. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Jaya Mandiri bagian produksi. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modelling) untuk melihat hubungan kausalitas antar faktor.

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV.JAYA MANDIRI di Sidoarjo

Keyword :       Kompensasi, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan



# BAB I

## PENDAHULAN

### 1.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi, kondisi sosial ekonomi dan sempitnya lapangan kerja telah mendorong kreatifitas masyarakat. Kreatifitas ini berujung pada banyak munculnya perusahaan-perusahaan baru. Munculnya perusahaan-perusahaan ini turut memperluas kebutuhan akan tenaga kerja manusia, sehingga kualitas tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Apalagi dalam era globalisasi dimana persaingan antar perusahaan sudah tidak melihat sekat dan batas-batas negara. Maka kualitas individu tenaga kerja manusialah yang menentukan produktifitas dan kualitas kinerja sebuah perusahaan.

Namun ada rintangan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana menciptakan tenaga kerja manusia atau sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) dalam Koesmono (2005:170), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara agar dapat memperbaiki kinerja perusahaan adalah dengan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia tidak

selamanya dapat dipertahankan dalam kurun waktu yang lama secara terus-menerus. Untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia maka dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, misi organisasi dan selalu selaras dengan misi pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu unsur penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan kerja sebab kompensasi merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Setiap organisasi memiliki beragam tujuan dalam merancang system kompensasi dengan maksud tertentu. Intinya setiap tujuan perusahaan dalam merancang system kompensasi adalah untuk memikat karyawan-karyawannya yang cakap, memotivasi karyawan untuk mematuhi dan melaksanakan semua peraturan yang berlaku di perusahaan (Andini dan Aida, 2008:94).

Selain kompensasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerjanya di perusahaan. Perasaan orang terhadap pekerjaan tertentu merupakan refleksi sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. (Husainie, 2002:100). Agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

CV. JAYA MANDIRI Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan tiang listrik besi. Dimana saat ini dihadapkan masalah oleh penurunan jumlah produksi tiang listrik besi selama 5 tahun pada tahun 2006-2010. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1. Jumlah Produksi Tiang Listrik Besi Tahun 2006-2010

TAHUN	TARGET PRODUKSI (BATANG)	REALISASI PRODUKSI (BATANG)	PROSENTASE SELISIH TARGET DENGAN REALISASI (%)
2006	15.000	14.250	5 %
2007	14.000	13.900	0,7 %
2008	13.500	13.100	2,9 %
2009	13.000	12.700	2,3 %
2010	12.500	12.250	2 %

Sumber : CV. JAYA MANDIRI Sidoarjo

Dari tabel di atas tampak bahwa CV. JAYA MANDIRI Sidoarjo mengalami permasalahan pada penurunan jumlah produksi yang artinya perusahaan mengalami kerugian. Di mana pada tahun 2006 selisih realisasi produksi dengan target produksi sebesar 750 batang atau 5%. Tahun 2007 selisih realisasi produksi dengan target produksi sebesar 100 batang atau 0,7 %. Tahun 2008 selisih realisasi produksi dengan target produksi sebesar 400 batang atau 2,9 %. Tahun 2009 selisih realisasi produksi dengan target produksi sebesar 300 batang atau 2,3 %. Tahun 2010 selisih realisasi produksi dengan target produksi sebesar 250 batang atau 2 %. Tidak terealisasi produksi mengindikasikan adanya kinerja kurang baik.

Tidak tercapainya target produksi tiang listrik besi di indikasikan oleh penurunan kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh pemberian kompensasi yang kurang dan kepuasan kerja karyawan menurun yang di tunjukkan dengan tingkat absensi seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan CV.Jaya Mandiri Tahun 2006-2010

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	PROSENTASE PENURUNAN JUMLAH KARYAWAN (%)	JUMLAH TIDAK HADIR (orang)	PROSENTASE PENURUNAN JUMLAH TIDAK HADIR (%)
2006	120	3,3 %	63	6,3 %
2007	116		67	
2008	114	1,7 %	71	5,9 %
2009	110	3,5 %	75	5,6 %
2010	106	3,6 %	80	6,7 %

Sumber : CV. JAYA MANDIRI Sidoarjo

Data di atas menunjukkan jumlah karyawan yang semakin lama semakin berkurang. Pada tahun 2006 dan 2007 adalah 120 karyawan dan 116 karyawan atau 3,3%. Tahun 2008 adalah 114 karyawan atau 1,7%. Tahun 2009 adalah 110 karyawan atau 3,5% dan tahun 2010 adalah 106 karyawan atau 3,6%.

Selain dari data jumlah karyawan juga di jumpai adanya jumlah ketidakhadiran karyawan. Data yang diperoleh adalah pada tahun 2006 dan 2007 yang tidak hadir adalah 63 orang dan 67 orang atau 6,3%. Pada tahun 2008 adalah 71 orang atau 5,9%. Pada tahun 2009 adalah 75 orang atau 5,6%.

Dan pada tahun 2010 adalah 80 orang atau 6,7%. Terjadinya penurunan tersebut diindikasikan oleh kurangnya pemberian Kompensasi yang diberikan oleh CV.JAYA MANDIRI SIDOARJO terhadap karyawan bagian produksi tiang listrik besi.

Kompensasi adalah penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan organisasi yang terdapat beberapa variabel adalah kompensasi langsung (gaji / upah, insentif) dan kompensasi tidak langsung (jaminan sosial). (Mondy dan Noe, 1990:374 dalam Arfah dan Anshori, 2005:373).

Menurut Mangkunegara (2000:117) dalam Arfah dan Anshori (2005:376) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antar harapan dengan kenyataannya karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Dan terdapat beberapa variabel adalah Jenis pekerjaan, Kesempatan pengembangan, Rekan kerja, Kondisi kerja (Arfah dan Anshori, 2005:380).

Kinerja karyawan yang dipakai sebagai bahan evaluasi diharapkan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal untuk perusahaan.. Dan terdapat beberapa variabel adalah

Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu, dan Pengawasan (Arfah dan Anshori, 2005:379)

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “ PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. JAYA MANDIRI SIDOARJO”.

#### 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada CV. JAYA MANDIRI di Sidoarjo?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada CV. JAYA MANDIRI di Sidoarjo?

#### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada CV. JAYA MANDIRI di Sidoarjo
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada CV. JAYA MANDIRI di Sidoarjo

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

##### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

##### c. Bagi Universitas

Sebagai referensi dan memberikan sumbangan berupa ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.